

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja yang dimilikinya. Tujuan utama dari pengelolaan ini adalah untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki ciri khas tersendiri yang membedakannya dari jenis manajemen lainnya, karena fokusnya adalah pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan berdampak besar dan luas terhadap keseluruhan kinerja operasional perusahaan.

Berdasarkan penelitian Sinambela (2021:155), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pengakuan betapa pentingnya suatu tenaga kerja organisasi, dan penggunaan dalam berbagai fungsi serta kegiatan dalam memastikan sumber daya manusia yang digunakan secara efektif serta jujur bagi kepentingan setiap orang, organisasi maupun masyarakat. Hasibuan (2019:10) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Sinambela (2021:8) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah dikemukakan. Sedangkan menurut Ajabar (2020:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan dan pendayagunaan pada pegawai melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan penelitian Sabrina dan Sulasi (2021:4) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan merupakan suatu proses dalam penarikan, penyeleksian, pengorientasian dan penginduksian yang

bertujuan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan merupakan cara untuk meningkatkan kualitas kompetensi individu karyawan. Pengembangan biasanya dilakukan melalui edukasi dan latihan, keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan pendidikan moral. Fungsi pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan berkompeten dan sesuai dengan dibutuhkan perusahaan di masa yang akan datang.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi untuk membalas jasa karyawan atas apa yang telah ia kerjakan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sendiri bisa dalam bentuk uang, barang, fasilitas dan sebagainya. Kompensasi sendiri harus adil dan layak sesuai yang telah dikerjakan.

d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi ini untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pribadi karyawan sehingga dapat berjalan dengan selaras dan bisa saling menguntungkan. Pengintegrasian dalam manajemen SDM tidaklah mudah karena menyatukan dua atau lebih pendapat dengan latar belakang yang berbeda

sangatlah menjadi tantangan sendiri. Akan tetapi, di sinilah peran pengintegrasian harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

e. Fungsi Pemeliharaan

Salah satu cara yang digunakan sebagai proses pemeliharaan dan peningkatan fisik, mental dan loyalitas karyawan sehingga terciptanya hubungan yang dapat terjalin dalam jangka panjang dapat tercipta dan terbentuk. Pemeliharaan yang bagus dan baik akan dilakukan melalui penerapan program bersama K3 yaitu “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau lini mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Larasati (2020:11) ada empat tujuan sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan supaya organisasi bisa bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan ataupun tantangan public dan meminimalkan akibat negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga diharapkan bisa tingkatkan mutu masyarakat dan menolong memecahkan permasalahan sosial.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adakah mempunyai susunan formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya menggapai tujuan.

c. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkatan yang cocok dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia wajib menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah berfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan organisasi.

2.1.2. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah pekerjaan, namun juga kompleksitasnya, tingkat tanggung jawab dan batasan waktu. Berdasarkan penelitian Tarwaka (2019:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi. Wahdiniawati dkk (2023:634) mengemukakan beban kerja merupakan seberapa mampu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pandangan subjektif dari pekerja terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Vanchapo (2020:1) mengemukakan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu interaksi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan dan harus segera diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2021:28) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik serta bagaimana perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan sesuai prosedur. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP kepada semua unsur didalam perusahaan.

Indikator diantaranya:

- 1) Memahami pekerjaan.
 - 2) Tuntutan pekerjaan.
 - 3) SOP perusahaan
- b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yng sesuai dengan dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Indikator diantaranya:

- 1) Waktu Kerja.
 - 2) SOP waktu kerja.
- c. Target yang Harus Dicapai.

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara tidak langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Indikator diantaranya:

- 1) Target Kerja.
- 2) Penetapan waktu penyelesaian kerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Nabawi (2019:170), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis dan lingkungan kerja secara fisik.

2) Tugas-Tugas Fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab, pekerjaan dan tingkat kesulitan.

3) Organisasi Kerja

Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, pekerjaan tugas dan kewenangan.

4. Jenis Beban Kerja

Berdasarkan penelitian Astuti (2023:45) terdapat dua jenis beban kerja, diantaranya:

a. Beban Kerja Kuantitatif

Menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

b. Beban Kerja Kualitatif

Berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Effendy & Fitria (2019:50) mengemukakan lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan sama, ataupun lebih rendah. Oktavia & Fernos (2023:993) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan nonfisik yang memberikan yang memberikan kesan nyaman, tentram, aman, perasaan betah dan sebagainya. Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan sekitar tempat kerja yang dapat berubah ruangan,

denah, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang dan memiliki tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Enny (2019:58) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya saran transportasi.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, siklus udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan.

1) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuan cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Enny (2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a. Faktor Personal/Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor Tim

Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim.

c. Faktor Kontekstual (situasional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Fererius Hetlan Muhyadi (2019:55) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Agustini (2019:89) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kemampuan seseorang untuk menaati aturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:94) dimensi dan indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, diantaranya:

a. Taat kepada aturan waktu

Dimensi taat kepada aturan waktu dapat diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Jam masuk kerja yang tepat waktu
- 2) Jam pulang yang tepat waktu
- 3) Jam istirahat yang tepat waktu

b. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dimensi taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dapat diukur dengan indikator:

- 1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas
- 2) Mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja
- 3) Berhubungan dengan unit kerja

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2020:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bilaia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal

dengan jerih payahnya yang telah dikotribusikan bagi perusahaan.

- b. Ada tidaaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawas pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi,

pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan

4. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja berdasarkan penelitian Bejo Siswanto (2019:292) sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun esok.

2. Tujuan Khusus

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat dilaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu.

2.1.5. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Edy Sutrisno (2019:74) juga berpendapat, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Graika (2020) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau emosi yang bersifat dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seorang pegawai.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja dan kerja sama antara karyawan.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja berdasarkan penelitian Muhammad Busro (2019:112) sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Reward yang memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019:77), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Kepuasan untuk Maju

Ada atau tidaknya kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan saat bekerja dalam situasi seperti ini.

b. Keamanan Kerja

Faktor keamanan ini membantu karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memengaruhi perasaan mereka di tempat kerja.

c. Gaji

Gaji menjadi lebih menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, dan jarang orang yang mengungkapkan kepuasan kerja dengan jumlah uang yang diperoleh selama bekerja.

d. Instansi atau Perusahaan dan Manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik mampu menyediakan lingkungan kerja yang stabil.

e. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berdampak pada absensi kerja pegawai.

f. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Sebagai besar pekerjaan membuahkan keterampilan tertentu. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sukar dan mudahnya serta kebanggaan terhadap tugas.

g. Kondisi Kerja

Kondisi tempat, penyiaran, kantin, ventilasi dan tempat parkir juga mempengaruhi kepuasan kerja.

h. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi, dilihat sebagai faktor yang dapat menunjang seseorang puas atau tidak puas dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai pegawai sebagai alasan untuk tidak menyukai jabatannya atau tidak. Pada hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah sebagai rujukan empiris yang dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/tahun/ judul penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis penelitian	Hasil penelitian
1.	Dewi Purnama/ 2019/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren Jurnal Sainatika Unpam Vol: 1 No:1 Halaman: 108-132 Tahun: 2019	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Fisik b. Hubungan Kerja Disiplin Kerja Kerja: a. Disiplin terhadap tugas kedinasan b. Disiplin terhadap waktu c. Disiplin terhadap suasana kerja d. Disiplin dalam melayani masyarakat Kepuasan Kerja: a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Pengetahuan akan pekerjaan d. Kemampuan analitis e. Sikap terhadap orang lain	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Kecamatan Pondok Aren
2.	Eufrasia pasapan dan Tutik yuliani/2024/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan	Lingkungan Kerja: a. Hubungan antar rekan kerja b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Nama Peneliti/tahun/ judul penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis penelitian	Hasil penelitian
	<p>Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Patra Dharma Balikpapan</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol: 15 No: 1 Halaman: 361-368 Tahun: 2024</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan fisiologi Kebutuhan rasa aman Kebutuhan aktualisasi diri <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji Pekerjaan itu Sendiri supervisi Promosi Rekan kerja 	Linier Berganda	terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Patra Dharma Balikpapan
3.	<p>Lailatul dan Wilujeng ayu/ 2024/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 6 Jombang</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis Vol: 8 No: 2 Tahun: 2024</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kenginan untuk dapat hidup Keinginan untuk memperoleh penghargaan Keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan berkuasa <p>Disiplin Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingkat absensi Taat pada peraturan Tanggung jawab <p>Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kondisi pekerjaan 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang</p>

No.	Nama Peneliti/tahun/ judul penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis penelitian	Hasil penelitian
		b. Penggunaan waktu c. Target yang harus dicapai Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan b. Upah c. Pengawasan d. Rekan Kerja		
4.	Andi Rasyid/ 2020/ Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol: 3	Kompensasi: a. Gaji b. Bonus c. Cuti Lingkungan Kerja: a. Hubungan yang harmonis b. Keamanan dalam bekerja c. Fasilitas Motivasi: a. Kerja Keras b. Ketekunan Bekerja c. Orientasi tugas Kepuasan Kerja: a. Pengalaman Kerja b. Jenis Pekerjaan c. Promosi Jabatan d. Hubungan Kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	Muh Andi, Hasrudy Tanjung/2020/	Kompensasi: a. Kompensasi langsung	Metode: Kuantitatif	Kopensasi, Lingkungan kerja dan

No.	Nama Peneliti/tahun/ judul penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis penelitian	Hasil penelitian
	<p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol: 3 No: 1 Halaman: 60-74 Tahun: 2020</p>	<p>b. Kompensasi tidak langsung</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan kerja fisik</p> <p>b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Orientasi masa depan</p> <p>b. Tingkat cita-cita yang tinggi</p> <p>c. Usaha untuk maju</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Promosi</p> <p>c. Tunjangan</p> <p>d. Penghargaan</p> <p>e. Rekan Kerja</p> <p>f. Hubungan dengan Atasan</p>	<p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja</p>
6.	<p>Gilang azis, dkk/ 2023/Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul</p> <p>Jurnal Swabumi Vol: 11 No: 1</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Struktur Kerja</p> <p>b. Tanggung jawab kerja</p> <p>c. Perhatian dukungan pimpinan</p> <p>d. Kerja sama kelompok kerja</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Kebutuhan rasa aman</p> <p>b. Kebutuhan untuk rasa memiliki</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru serta staff usaha SMA</p>

No.	Nama Peneliti/tahun/ judul penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis penelitian	Hasil penelitian
	<p>Halaman: 63-72 Tahun : 2023</p>	<p>c. Kebutuhan akan harga diri</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Cahaya b. Sirkulasi udara c. Tingkat kebisingan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan itu sendiri b. Promosi c. Pengawasan dan rekan kerja</p>		<p>negeri 1 Playen Gunungkidul</p>
7.	<p>Resi juliantika/ 2024/Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung</p> <p>Jurnal Ekoonomi Vol: 10 No: 4 Tahun: 2024</p>	<p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Ketaatan terhadap aturan perusahaan b. Frekuensi Kehadiran c. Tanggung jawab terhadap tugas</p> <p>Stress Kerja:</p> <p>a. Tekanan waktu dan deadline b. Beban kerja berlebihan c. Kurangnya dukungan sosial di tempat kerja</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Promosi</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Stress Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung</p>

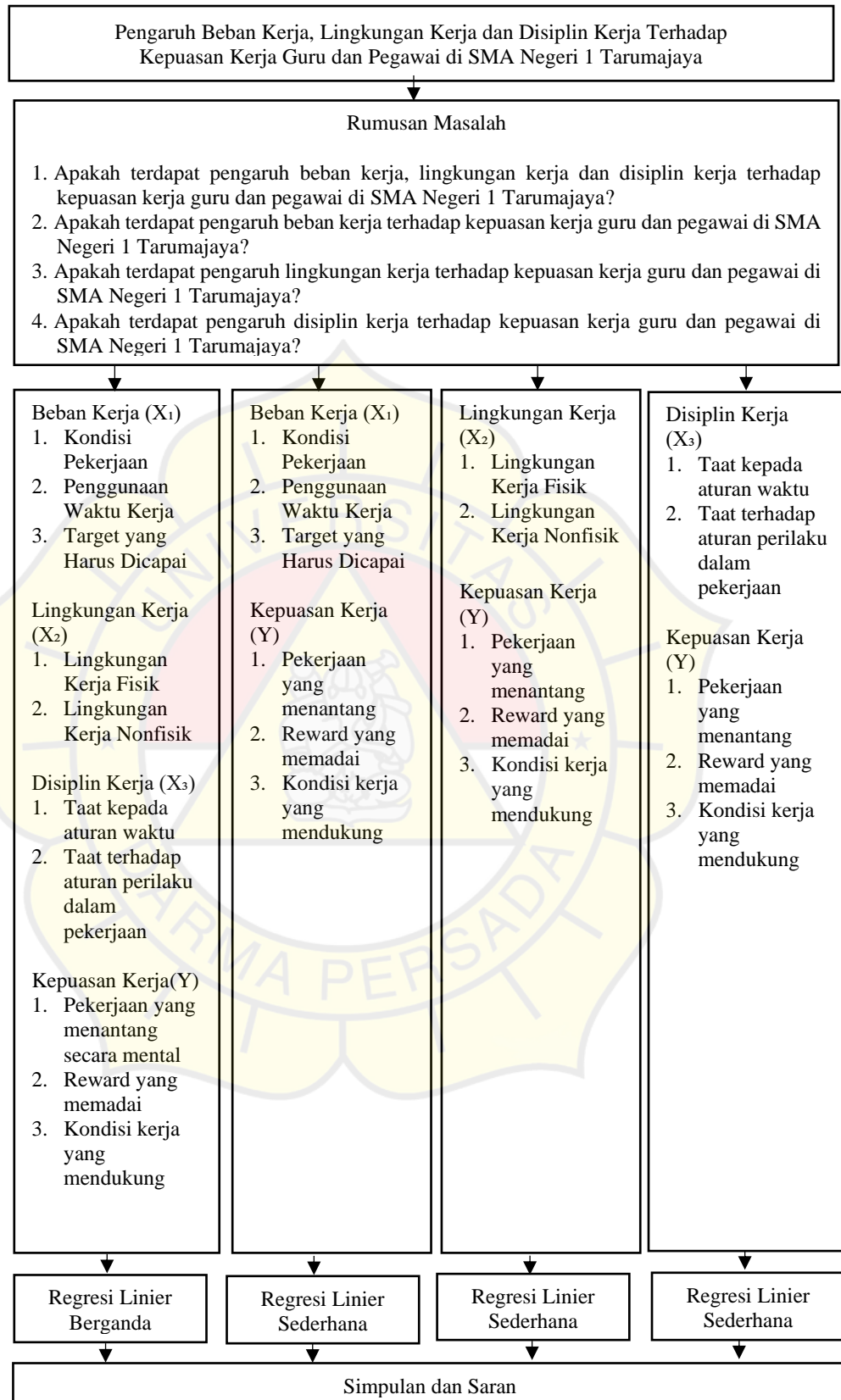
No.	Nama Peneliti/tahun/ judul penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis penelitian	Hasil penelitian
		b. Rekan kerja c. Pekerjaan itu sendiri		
8.	Niken yuliyanti, Hasanuddin/ 2025/Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Vol: 3 No: 3 Tahun: 2025	Beban Kerja: a. Beban waktu (<i>time load</i>) b. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) c. Beban tekanan psikologis (<i>psychological stress load</i>) Kompensasi: a. Kompensasi langsung b. Kompensasi tidak langsung Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Rekan kerja c. Pekerjaan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama negeri 10 tambun selatan
9.	Laily Nurida, Mardi Astutik/ 2019/Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS Unipdu Medika Jombang Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol: 2 No: 1 Halaman: 13-26 Tahun: 2019	Beban Kerja: a. Beban Waktu (<i>time load</i>) b. Beban Usaha Mental (<i>mental effort load</i>) c. Beban Tekanan Psikologis (<i>psychological stress load</i>) Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Hubungan antar pimpinan d. Promosi e. Rekan Kerja	Metode: Kuantitatif Wawancara Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RS Unipdu Medika Jombang.

No.	Nama Peneliti/tahun/ judul penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis penelitian	Hasil penelitian
10.	Ade Irma, Muhammad Yusuf/ 2020/Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Jurnal Ilmu Manajemen Vol: 12 No: 2 Halaman:253-258 Tahun: 2020	Lingkungan Kerja: a. Fisik b. Non fisik Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Kondisi Kerja d. Kepemimpinan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Surabaya. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berupa alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu yang disadari oleh pendekatan hubungan pengaruh maupun hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Tarumajaya. Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam pengambilan kesimpulan. Berikut model kerangka pemikiran penulisan ini:



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian dan penelitian terdahulu diatas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sementara sebagai berikut:

Ho₁ : Beban kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan disiplin kerja(X₃) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha₁ : Beban kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan pegawai (Y)

Ho₂ : Beban kerja (X₁) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha₂ : Beban kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y)

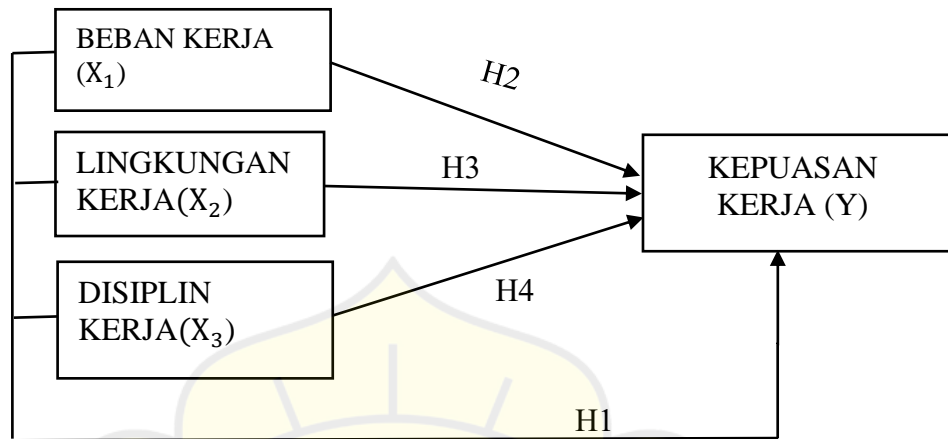
Ho₃ : Lingkungan kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha₃ : Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho₄ : Disiplin kerja (X₃) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha₄ : Disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Hipotesis diatas maka didukung dengan paradigma penelitian seperti pada gambar 2.2 dibawah ini :



Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2025

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2017:63) adalah sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian. Objek penelitian dalam hal ini memiliki 3 variabel independen, yaitu Beban Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).